KANSALLINEN KOULUTUKSEN ARVIOINTIKESKUS
NATIONELLA CENTRET FÖR UTBILDNINGSUTVÄRDERING
FINNISH EDUCATION EVALUATION CENTRE

SAVONIA-AMMATTIKORKEAKOULUN AUDITOINTI

Tekijät **Kati Komulainen, Perttu Jämsén, Kimmo Mäki, Anette Pottonen, Hanna Väätäinen ja Kirsi Mustonen. Savonia-ammattikorkeakoulun itsearviointiraportti (toim.) Päivi Diov, Anne Heikkinen, Esa Viklund, Mervi Vidgrén, Mikko Vuoristo, Marja Kopeli**

Auditointivuosi **2022**, Karvin julkaisu **11:2022**
Kieli **Suomi**
ISBN **978-952-206-730-2 pdf**

3.4 Korkeakoulun esimerkit onnistuneista kehittämistoimista

- Korkeakoulun itsearviointi

GPTW-toimintamalli ja tulokset

Savonian arvolupauksena on olla Suomen paras korkeakoulutyöyhteisö 2024. Kehittämistyön tueksi valittiin yrityselämän organisaatioidenkin käyttämä Great Place to Work -johtamiskulttuurin kehittämisen työkalu (viitekehys). Savonia on kolmen vuoden aikana onnistunut kehittymään yhdeksi Suomen parhaista työpaikoista. Trust Index-henkilöstötutkimuksen tulosten ja johdon Culture Audit -itsearviointitulosten perusteella Savonia palkittiin 2021 suurten organisaatioiden sarjassa neljänneksi parhaana työpaikkana ja samalla Great Place to Work -sertifikaatti saatiin kolmannen kerran. Kokonaisindeksi on parantunut kolmen vuoden aikana 67 %:sta 80 %:iin ja 90 % henkilöstöstä kokee, että Savonia on todella hyvä työpaikka.

Savonian toimintakulttuuria on onnistuttu kehittämään avoimeksi ja välittömäksi. Johdon ja henkilöstön välinen luottamus ja vuorovaikutus on vahvistunut, myös arvojen näkyminen arjessa on parantunut. Yhteisöllisyys ja yhteistyö tiimeissä on kehittynyt ja strategiset tavoitteet ohjaavat tiimien tekemistä. Johtamisella ja esihenkilötyöllä tehdään onnistumiset näkyväksi ja kannustetaan viestimään aktiivisesti hyvistä tuloksista ja osaamisesta. Vaikuttavuus on vahvistanut työntekijöiden ylpeyden ja työn merkityksellisyyden kokemusta.

Johtamisella on onnistuttu juurruttamaan Great Place to Work -toimintakulttuuri työyhteisöön ja

monialaisten asiantuntijoiden potentiaali käyttöön, mikä näkyy hyvinä toiminnan tuloksina koulutuksessa ja TKI-työssä. Hyvät toiminnan tulokset puolestaan ovat luoneet vahvan taloudellisen pohjan ja siten mahdollistaneet henkilöstön palkitsemisen ja hyvinvoinnin tukemisen.

Kommunikoiva johtaminen

Muodollisen strategiaan sekä siitä johdettuihin suunnitelmiin ja raportointiin perustuvan toiminnanohjausjärjestelmän rinnalle ja tueksi on rakennettu kommunikoiva ja sitouttava johtamisjärjestelmä. Perinteisten Savonia-päivien ja henkilöstökokousten ohella johdon ja henkilöstön vuoropuhelua on moninaistettu ja arkipäiväistetty. Tulevaisuuskatsauksista on muodostunut kiinteä osa toiminnanohjausjärjestelmää, esihenkilöfoorumeissa kokoontuvat esihenkilöt ja tiimivastaavat, johdon varteissa käydään läpi ajankohtaisia kysymyksiä. Toimintatapa yhtenäistää johtamista ja esihenkilötyötä sekä korostaa eri tiimien ja toimijoiden työn merkityksellisyyttä Savonian kokonaisuudessa ja strategian toteuttamisessa.

- Henkilöstölle suunnattuja johdon vartteja toteutetaan säännöllisesti laajennetun johtoryhmän jälkeen ja niissä on rehtorin lisäksi läsnä käsiteltäviin asioihin liittyvät vastuujohtajat. Johdon vartit toteutetaan digitaalisesti ja niissä on mahdollisuus kysymyksille ja keskustelulle. Vartit tallennetaan, jolloin henkilöstö voi katsoa ne joustavasti. Johdon varttien tavoitteena on lisätä organisaation läpinäkyvyyttä ja henkilöstön tietoisuutta Savonian kehittämisestä. Lisäksi hallituksen kokousten jälkeen järjestetään osavuosikatsauksen, välitilinpäätöksen ja tilinpäätöksen tiedostustilaisuudet. Henkilöstö on antanut käytännöstä hyvää palautetta. Korona-aikana johdon vartit välitti koronaviestintää.

Tiimimalli yhteisöllisenä osaamisen kehittämisenä

Savoniassa otettiin tiimimalli käyttöön tavoitteena vahvistaa yhdessä tekemisen ja yhteisöllisyyden kulttuuria tuloksellisuuden ja kehittymisen tukena. Tiimitoiminta on kehittynyt positiivisesti. Savonian henkilöstölle vuosittain tehtävän toimivuuskyselyn mukaan strategiset tavoitteet ohjaavat tiimin toimintaa, tiimin jäsenet arvostavat toisiaan ja esihenkilötyö tukee sitä, tiimi kehittää omaa osaamistaan ja uudistaa toimintatapojaan. Onnistunut tiimitoiminta näkyy osaamisen ja toiminnan kehittymisen tuloksissa ja Great Place to Work -toimintakulttuurin vahvistumisessa. Tiimimallissa toimimisen tavoitteena on tehdä tuottavaa yhteistyötä onnistumisia rakentaen. Yhteistyössä arvioidaan ja opitaan onnistumaan. Tiimien avointa ja oivalluttavaa palautekulttuuria on tuettu esihenkilöiden ja tiimivastaavien valmennuksilla.

Työnantajamielikuva tukemassa osaajien rekrytointia

Savonia on strategiassaan nostanut esille osaamisen johtamisen, mikä on jatkumo edellisen strategikauden osaamisen näkyväksi tekeminen- teemalle. Osaavan työvoiman saatavuus on noussut merkittäväksi haasteeksi koko yhteiskunnassa. Osaamisen johtaminen nähdään

tärkeäksi osaksi Savonian omaa kehittymistä ja yhteiskunnallista vaikuttavuutta. Savonian henkilöstön osaamisen johtamisen lisäksi keskiössä on uusien osaajien rekrytoiminen ja perehdyttäminen osaksi Savonian asiantuntijayhteisöä. Rekrytointikäytänteet on keskitetty HR-tiimille ja rekrytointiohjeista on tehty yhtenäiset. Läpinäkyvät rekrytointimenettelyt on kuvattu Kuntarekry-järjestelmässä, mikä myös sujuvoittaa rekrytointiprosessia. Osassa rekrytointeja Kuntarekryyn on tehty lyhyitä esittelyvideoita. Videolla tuleva esihenkilö ja tiimin jäsen kertovat auki olevasta tehtävästä ja halutusta osaamisesta. Kaikille hakeneille lähetetään viesti rekrytoinneista ja haastattelussa olleille soitetaan henkilökohtaisesti päätöksestä. Menettely inhimillistää rekrytointia, vahvistaa Savonian positiivista työnantajamielikuvaa ja tukee GPTW:n mukaista kehitystä.